



**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN *QUALITY OF WORK LIFE*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Pada Karyawan Bagian Produksi PR. Trubus Alami Sidorejo Kab Malang)**

Oleh:

**Muhammad Mufti Hadzar Al Hawasyi *)
Hadi Sunaryo **)
M. Khoirul ABS ***)
Universitas Islam Malang**

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the Effect of Employee Enggement, Quality Of Work Life and Work on the Performance of Production Section Employees in Public Relations. Trubus Alami Kab. Malang both partially and simultaneously. In this study the population amounted to 85 employees and all were taken as samples. Data collection through questionnaires, data analysis in this study using SPSS version 22. The sampling technique uses quantitative methods, while the data testing techniques used in this study include validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression analysis, and testing the research hypothesis. The results of the analysis show that partially or simultaneously the work environment, work discipline and work motivation have a positive and significant effect on employee performance on public relations. Trubus Alami Kab. Malang.

Keywords : *Employee Engagement, Quality of Work Life and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Pola kehidupan masyarakat pada revolusi industri 4.0 semakin maju dan kompleks. Hasil survei yang dilakukan oleh ILO (*International Labour Organization*) menyatakan bahwa rata-rata masyarakat di dunia menghabiskan sepertiga dari hidup mereka di tempat kerja. dengan keberadaan hasil survei tersebut dapat di simpulkan peran sumber daya manusia sangat vital di dalam suatu perusahaan. Globalisasi yang terjadi pada awal abad 21 telah menyebabkan banyak perubahan di dalam dunia. Perubahan ini membawa dampak ke banyak bidang. Karena adanya globalisasi ekonomi yang terjadi, batas-batas negara akan menyempit dan menyebabkan keterkaitan antara ekonomi nasional dengan ekonomi internasional akan semakin erat dan hal ini menyebabkan persaingan di pasar perdagangan barang dan jasa yang meningkatkan produksi, mendorong, meningkatkan, dan meningkatkan pasar menjadi lebih kompetitif. (Choo, Mat & Al-Omari, 2013:3-10). Kondisi yang terjadi di dalam pasar perdagangan barang dan jasa yang semakin kompetitif ini menyebabkan perusahaan harus menyikapinya dengan baik agar keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) mereka terlihat lebih menonjol. Salah satu sumber perusahaan yang harus di kelola dengan baik adalah sumber daya manusia (Susilo, 2014:17-25). Agar sumber daya manusia pada sebuah perusahaan bekerja dengan maksimal, maka karyawan harus mempunyai keterikatan dengan perusahaan. Keterikatan karyawan telah dianggap sebagai pengantar kesuksesan bisnis di pasar yang kompetitif seperti saat ini dan salah satu faktor penentu dalam kesuksesan organisasional (Lockwood, 2007:1-10). Apabila perusahaan memiliki karyawan yang rasa keterikatangnya tinggi akan membuat karyawan menjadi betah

untuk bekerja di tempat tersebut dan juga akan meningkatnya kepuasan dalam bekerja (Rahmawati, 2013:2).

Terkait dengan partisipasi karyawan dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk dipertimbangkan karena dengan partisipasi yang akan menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama, baik dengan mendukung apa pun dengan teman kerja. Menurut Marciano (2010:42) seseorang pekerja yang *engaged* akan berkomitmen terhadap tujuan, menggunakan segenap kemampuannya menyelesaikan tugas, menjaga perilakunya saat bekerja, memastikan bahwa dia telah menyelesaikan tugas dengan baik sesuai dengan tujuan dan bersedia mengambil langkah perbaikan atau evaluasi jika memang diperlukan.

Menurut Backer dan Gerhar (1996:3.60) mengatakan peran sumber daya manusia sebagai pencipta nilai sebagai salah satu keunggulan kompetitif. Dalam upaya meningkatkan kualitas kehidupan kerja atau *quality of work life* tidaklah mudah karena dalam prosesnya banyak sekali tantangan bahkan jika tidak didukung oleh berbagai pihak biasanya usaha ini bisa terjadi kegagalan. Dukungan manajer sangat dibutuhkan dan penting karena akan menentukan kinerja para pegawai. Perlu diketahui bahwa kinerja pegawai secara individu sangat dipengaruhi oleh *quality of work life* dengan kata lain memiliki hubungan signifikan (Bhe & Che Rose (2007:30). *Quality of work life* merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. *Quality of work life* dapat meningkatkan komitmen organisasi yang akan menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan dalam organisasi. Hal itu dapat juga mempengaruhi rasa puas karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut Cascio (2006:24), "bahwa *Quality of work life* ditentukan dari persepsi karyawan terhadap keadaan mental dan fisik pada saat bekerja. *Quality of work life* merupakan persepsi karyawan mengenai keamanan dalam bekerja, kepuasan, keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan serta kemampuan untuk tumbuh berkembang sebagai manusia".

PR. Trubus Alami merupakan salah satu perusahaan rokok yang ada di Indonesia dan merupakan anak perusahaan PT. Trubus Tulungagung. Perusahaan ini sudah berdiri kurang lebih 15 tahun. Dan sampai saat ini perusahaan masih mempertahankan khas produk mereka yaitu berjenis sigaret kretek tangan (SKT) dengan ciri utama tanpa menggunakan filter. Dulu awal berdiri pabrik ini jumlah karyawannya masih sedikit tetapi sekarang sudah berkembang pesat meskipun persaingan pabrik rokok di luar sana berebut pangsa pasar. Berdasarkan data per 28 Februari 2019 jumlah SDM yang bekerja sebesar total 569.

RUMUSAN MASALAH

- a. Bagaimana deskripsi dari *employee engagement*, *quality of work life*, dan kinerja karyawan PR. Trubus Alami ?
- b. Bagaimana pengaruh dari *employee engagement* dan *quality of work life* terhadap kinerja karyawan PR. Trubus Alami ?
- c. Bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan PR. Trubus Alami ?
- d. Bagaimana pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja karyawan PR. Trubus Alami?

TUJUAN PENELITIAN

- a. Untuk mengetahui deskripsi dari *employee engagement*, *quality of work life*, dan kinerja karyawan PR. Trubus Alami.

- b. Untuk mengetahui dari *employee engagment dan quality of work life* terhadap kinerja karyawan PR. Trubus Alami.
- c. Untuk mengetahui pengaruh *employee engagment* terhadap kinerja karyawan pada PR. Trubus Alami.
- d. Untuk mengetahui pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja karyawan PR Trubus Alami.

MANFAAT PENELITIAN

a. Manfaat Teoritis

Secara umum hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai dasar pemikiran tentang teori kinerja karyawan, terutama kaitannya dengan *employee engagment dan quality of worklife*.

b. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dalam penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

1) Bagi PR. Trubus Alami

Sebagai informasi bagi manajemen tentang kinerja karyawan ditinjau dari *employee engagment dan quality of work life*. Sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dilihat dari *employee engagment dan quality of worklife*

2) Bagi Karyawan

Untuk memberikan gambaran tentang bagaimana menerapkan standar kinerja dengan *employee engagment dan quality of work life*

TINJAUAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *performance*, ada yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Jadi manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif (Wibowo, 2013:7).

Employee Engagement

Employee engagement didefinisikan sebagai suatu sikap positif yang dianut oleh karyawan terhadap organisasi beserta sistem nilai yang ada didalamnya Robinson (2004:4). Seorang karyawan dengan *engagement* yang tinggi akan memiliki kepedulian dan memahami konteks bisnis dan bekerja bersama rekannya untuk memperbaiki kinerja dalam regu kerjanya demi keuntungan perusahaan.

H1 : *Employee Engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PR. Trubus Alami

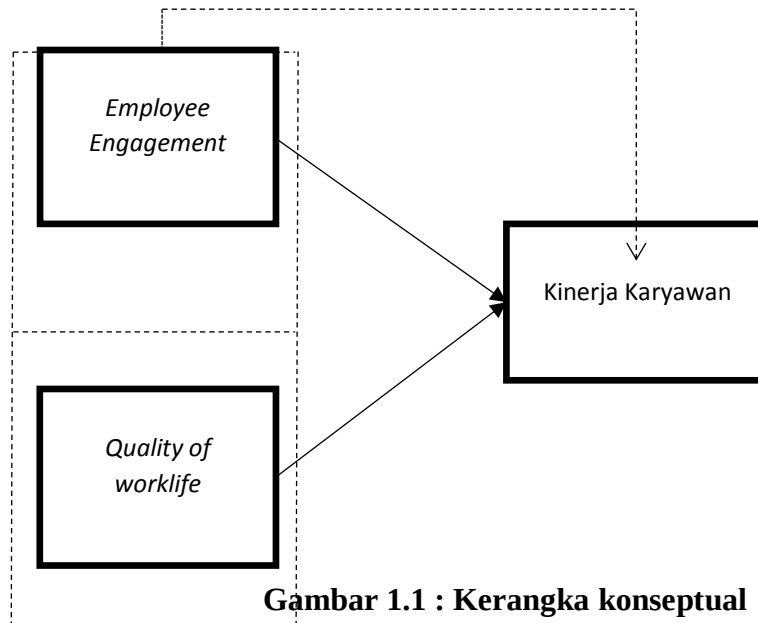
Quality Of Work Life

Menurut Soemarsono bahwa *Quality of Work Life* sebagai salah satu pendekatan sistem manajemen untuk mengkoordinasikan dan menghubungkan potensi SDM dalam organisasi, sebagai suatu upaya pimpinan untuk memenuhi kebutuhan anggota maupun organisasi secara simultan dan terus menerus. Kualitas kehidupan kerja telah memberikan harapan terhadap kepuasan pekerja mengenai kebutuhan kebutuhan personi melalui pengkayaan pengalaman dalam organisasi. Filosofi dasar dari konsep tersebut adalah peningkatan kualitas kehidupan

kerja berasal dari semua *effort* pada setiap level organisasi untuk mendapatkan *human dignity* (sesuatu yang sangat bernilai) dan *growth* (pertumbuhan) Soemarsono (2004).

H2 : *Quality Of Worklife* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PR. Trubus Alami

Kerangka Konseptual



Gambar 1.1 : Kerangka konseptual

Keterangan Gambar 1.1 :

—————> = Simultan
 - - - - -> = Parsial

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PR. Trubus Alami yang berjumlah 569 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 85 karyawan pada PR. Trubus Alami.

Definisi Operasional Variabel

a. Variabel *dependen*

Kinerja karyawan merupakan pencapaian dari hasil pekerjaan baik secara kualitas, kuantitas dan waktu penyelesaian pekerjaan. Indikatornya dalam penelitian ini adalah

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Ketepatan waktu
4. Kemampuan bekerja sama
5. Inisiatif

b. Variabel *Independen*

Employee engagement adalah suatu sikap positif yang dianut oleh karyawan terhadap organisasi beserta sistem nilai yang ada di dalamnya. Seorang karyawan dengan *engagement* yang tinggi akan memiliki kepedulian dan memahami konteks bisnis dan

bekerja bersama rekannya untuk memperbaiki kinerja dalam regu kerjanya demi keuntungan perusahaan.

Dalam penelitian ini yang menjadi indikator *Employee Engagement* adalah :

1. *Vigor*
2. *Dedication*
3. *Absorption*

Quality Of Work life adalah sebuah pendekatan sistem yang dilaksanakan manajer untuk meningkatkan produktivitas karyawannya. Hal ini juga disadari oleh pekerja bahwa dengan meningkatkan kualitas kerja maka akan dapat meningkatkan upah yang lebih baik. Bagi pihak manajemen ketika karyawan memiliki kualitas kerja yang baik maka produktivitas akan naik pula sehingga tujuan organisasi akan tercapai. Dalam penelitian ini yang menjadi indikator *Quality Of Work life* adalah :

1. Sistem imbalan yang inovatif
2. Lingkungan kerja
3. Restrukturisasi kerja

Metode Analisis Data

Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. “Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut” (Ghozali, 2006:45).

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2013:47) Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang gunakan dapat dipercaya dan konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Uji reliabilitas mencakup 3 hal utama yaitu stabilitas ukuran, ekuivalen dan konsistensi internal ukuran. Reliabilitas suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

c. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2006:110), “uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *Kolmogorof Smimow* (K-S), yaitu untuk mengetahui signifikan data yang terdistribusi normal. Uji normalitas dengan K-S dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

Dengan ketentuan sebagai berikut Priyono (2015:46):

1. Jika sig. (signifikan) atau nilai probabilitas > 0,05; maka data berdistribusi normal.
2. Jika sig. (signifikan) atau nilai probabilitas < 0,05; maka data tidak berdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2006:91), “Uji *Multikolonieritas* bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*)”. Jika nilai

VIF masing-masing variabel lebih kecil dari 10 maka bisa diduga bahwa antar variabel independent tidak terjadi persoalan multikolonieritas. Dan nilai *Tolerance* yang lebih dari 0,1 (Priyono, 2015:67).

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2006:105) uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dengan ketentuan apabila masing-masing variabel memiliki nilai signifikan > 5%. “jika masing-masing variabel memiliki nilai signifikan > 5%, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan masalah Heteroskedastisitas pada model regresi” (Priyono, 2015:81).

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2012:275) “regresi linier berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel prediktor dimanupulasi (dinaik turunkan nilainya)”. Rumus persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

x_1 : *Employee engagement*

x_2 : *Quality of work life*

a : Konstanta /Intercept

b : Koefisien regresi variabel X

e : *Error disturbance*

Uji Hipotesis

a. Uji Statistik F

“Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam modeel mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat” Ghazali (2006:84). Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian yang digunakan adalah jika *probability value (p value)* < 0,05 maka H_a diterima jika *p value* > 0,05 maka H_a ditolak.

b. Uji Statistik t

Uji statistik t disebut juga uji parsial. Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh dari masing-masing variabel independen (bebas) dalam menerangkan variabel dependen (terikat). Sebagai dasar pengambilan keputusan kriteri yang digunakan adalah jika *probability Value (p value)* < 0,05 maka H_a diterima dan jika *p value* > 0,05 maka H_a ditolak.

Hasil Uji Penelitian

Uji Validitas

Validitas tes digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner tersebut valid dan r tabel dengan jumlah $n = 85$ adalah $df = n-2 = 83$ maka $r \text{ tabel} = 0,213$. Syarat dikatakan valid suatu instrumen apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

Tabel 1.1 : Hasil Uji Validitas

VARIABEL	INDIKATOR	PEARSEON CORRELATION	R TABEL	KETERANGAN
<i>Employee Engagement</i> X1	X1.1	0,451	0,213	VALID
	X1.2	0,621	0,213	VALID
	X1.3	0,496	0,213	VALID
<i>Quality of Work Life</i> X2	X2.1	0,342	0,213	VALID
	X2.2	0,522	0,213	VALID
	X2.3	0,677	0,213	VALID
Kinerja Karyawan Y	Y1	0,721	0,213	VALID
	Y2	0,695	0,213	VALID
	Y3	0,513	0,213	VALID
	Y4	0,435	0,213	VALID
	Y5	0,305	0,213	VALID

Sumber: Data diolah, 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa *pearseon correlation* > dari r tabel maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut dianggap valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 1.2 : Hasil Uji Reliabilitas

VARIABEL	CRONBACH'S ALPHA	R TABEL	KETERANGAN
X1	0,654	0,60	REABEL
X2	0,695	0,60	REABEL
Y	0,621	0,60	REABEL

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas menyatakan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel di atas 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa item dari masing-masing variabel adalah reliable.

Uji Normalitas

Tabel 1.3 : Hasil Uji Normalitas

		Employee Engagem ent	Quality of Work Life	Kinerja Karyaw an
N		85	85	85
Normal Parameters(a,b)	Mean	12,3647	3,6,6588	18,6471
	Std. Deviation	1,43798	1,78987	1,37759
Most Extreme Differences	Absolute	,141	,140	,142
	Positive	,141	,109	,140
	Negative	-,130	-,140	-,142
Kolmogorov-Smirnov Z		1,013	1,293	1,3.62
Asymp. Sig. (2-tailed)		,267	,070	,164

Sumber: Output SPSS, 2019

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data semua variabel berdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolonearitas

Uji Multikolonearitas digunakan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antar variabel bebas (independen) dalam suatu model regresi.

Tabel 1.4 : Hasil Uji Multikolonearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,314	,049		6,377	,000		
Employee Engagem ent	,416	,03.6	,455	4,533	,000	,998	1,245
Quality of Work Life	,3.67	,039	,309	2,976	,004	,821	1,032

Sumber: Output SPSS, 2019

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini memiliki $VIF < 10$ dengan nilai *Tolerance* $> 0,1$, sehingga dapat dikatakan tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan memeriksa nilai signifikansi. Di bawah ini adalah tabel hasil uji heteroskedastisitas:

Tabel 1.5 : Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,182	,032		5,733	,000
	Employee Engagement	,002	,007	,029	,264	,793
	Quality of Work Life	,000	,025	,001	,006	,996

Sumber: Output SPSS, 2019

Berdasarkan tabel di atas, nilai signifikansi variabel *Employee Engagement* sebesar 0,793 dan variabel *Quality of Work Life* sebesar 0,996 dari hasil uji heteroskedastisitas. Hasil tes ini menunjukkan bahwa semua nilai menunjukkan signifikansi lebih besar dari 0,05. Variabel *Employee Engagement* dan *Quality of Work Life* terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi yang berguna untuk menguji pengaruh variabel-variabel independen (*Employee Engagement* dan *Quality of Work Life*) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan)

Tabel 1.6 : Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,314	,049		6,377	,000
	Employee Engagement	,416	,036	,455	4,533	,000
	Quality of Work Life	,117	,039	,309	2,976	,004

Sumber: Output SPSS, 2019

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh model regresi sebagai berikut :

$$\text{Kinerja Karyawan} = 0,314 + 0,416x_1 + 0,367x_2 + e$$

Dari persamaan regresi diatas menunjukkan koefisien regresi dari b1,b2 bernilai positif. Hal ini menunjukkan apabila variabel-variabel bebas ditingkatkan maka akan menimbulkan peningkatan pada variabel terikatnya. Artinya :

- Nilai a = 0,314 menunjukkan bahwa jika *Employee Engagement* dan *Quality of Work Life* 0 (nol) maka tingkat Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,314.
- Nilai b1 = 0,416 menunjukkan bahwa apabila nilai X2 (*Quality of Work Life*) konstan maka setiap penambahan nilai X1 (*Employee Engagement*) sebesar 1% maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,416.
- Nilai b2 = 0,117 menunjukkan bahwa apabila nilai X1 (*Employee Engagement*) konstan maka setiap penambahan nilai X2 (*Quality of Work Life*) sebesar 1% maka akan meningkatkan Kinerja karyawan sebesar 0,117.

Uji Hipotesis

a) Uji Simultan (Uji F)

Adapun hasil uji simultan (uji-F) adalah sebagai berikut:

Tabel 1.7 : Hasil Uji Simultan

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,667	2	,333	5,362	,006(a)
	Residual	5,098	82	,062		
	Total	5,765	84			

Sumber: Output SPSS, 2019

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa diperoleh nilai F_{hitung} (5,362) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,006 lebih kecil dari α (0,05), sehingga **H_0 ditolak dan H_1 diterima**. Artinya bahwa secara simultan, variabel independen yaitu X1 (*Employee Engagement*), dan X2 (*Quality of Work Life*) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan).

b) Hasil Uji Parsial (t)

Pengujian model regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen pembentuk model regresi secara individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 1.8 : Hasil Uji Parsial (t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	,314	,049		6,37 7	,000
	Employee Engagement	,416	,03.6	,455	4,53 3	,000
	Quality of Work Life	,117	,039	,309	2,97 6	,004

Sumber: Output SPSS, 2019

Berdasarkan tabel di atas didapatkan hasil sebagai berikut :

1. Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel X1 (*Employee Engagement*) memiliki statistik uji t sebesar 4,533 dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari α (0,05). Pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X1 (*Employee Engagement*) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel X2 (*Quality of Work Life*) memiliki statistik uji t sebesar 2,976 dengan signifikansi sebesar 0,004 lebih kecil dari α (0,05). Pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X1 (*Quality of Work Life*) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Simpulan

- Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel *Employee Engagement* dan *Quality of Work Life* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- Berdasarkan hasil pengujian secara parsial variabel *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- Berdasarkan hasil pengujian secara parsial variabel *Quality of Work Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Saran

- Memiliki nilai terendah dengan pernyataan lain oleh sebab itu sebaiknya pimpinan PR. Trubus Alami memberikan motivasi dalam bekerja agar karyawan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan dan bangga menjadi bagian dari perusahaan. Dengan pernyataan yang ada pada *Employee engagement*
- Memiliki nilai terendah dengan pernyataan lain oleh sebab itu pimpinan PR. Trubus Alami di harapkan memberikan suasana kerja yang nyaman agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Berdasarkan pernyataan yang ada pada *Quality Of Work Life*
- Sama-sama memiliki nilai rata-rata yang rendah maka sebaiknya pimpinan PR. Trubus Alami bisa mempertimbangkan kuantitas pekerjaan yang diberikan dan memberikan pelatihan dalam tim *work* agar para karyawan bisa bekerja sama tim dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan.berdasarkan pernyataan yang ada pada kinerja karyawan



DAFTAR PUSTAKA

- Agustine, A., Muhammed, M. A., Agyapong, K. 2016. *Perceived Quality of Worklife and Work Performance among University Academic Staff*. In: *international journal of current research and Academic Review* 4.
- Backer, B. E., dan B. Gerhart. 1996. The impact of human resource management on organizational performance: Progress and Prospect. *Academy of Management Journal*, 39 (4), 779-801.
- Beh & Rose. 2007. "linking QWL and job performance": implications for organizations, performance improvement; 46, 6;proquest pg 30
- Bungin, B. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya* (2nd ed.). Jakarta: Kencana..
- Cascio, W.F. 2006. *Managing Human Resources : Productivity, Quality of Life, Profits*. McGraw-Hill Irwin.
- Choo, L.S., Mat, N., & Al-Omari, M. (2013). *Organizational Practices and Employee Engagement: A Case of Malaysia Electronics Manufacturing Firms*. *Journal of Business Strategy*. 14(1). 3-10.
- Gitosudarmo, Indriyo. 2000. *Manajemen Pemasaran Edisi Kedua Cetakan Keenam*. Yogyakarta: BPFE
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Edisi Keempat*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Lau, R.S.M. & May, B.E. 1998. *A win-win paradigm for quality of worklife and business performance*. *Human resource Development Quartely*. Proquest psychology journals.lewis, et al.2001. *Extrinsic and Instrinsic Determinants of Quality of work life*.*international journal of health care quality assurance incorporating Leadership in health service*. Vol.14.p.9-15.
- Lockwood., N.R.2007. *laveraging Employee Engagement for Competitive Advanteges*. *HR's Strategic role*. *Society for Human Resources Management (SHRM)*. Research Quartely, 1, 1-10.
- Macey, Schneider, dkk. *The Meaning of Employee Engagement*. *Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 1, 3-30
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marciano. 2010. *Culture of Employee Engagement with the Principle of RESPEC*. New York : Mc Graw Hill.



- Nawawi, Hadari. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Cetakan Keempat*. Penerbit Gajah Mada University Press. Yogyakarta
- Priyono, Achmad A. 2015. *Analisis Data Dengan SPSS*. Malang: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Islam Malang
- Rahmawati, Hikmah Is' Ada. 2013. *Pengaruh Good Corporate Governance (GCG) Terhadap Manajemen Laba Pada Perusahaan Perbankan*. Accounting Analisis Journal AAJ 2 (1) (2013).
- Ramadhan N, Sembiring J. 2014. *Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan di Human Capital Center PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk*. Jurnal Manajemen Indonesia, pp. 47-58.
- Robbins, Stephen, 2006. "Perilaku Organisasi". Prentice Hall, edisi kesepuluh Sabardini, 2006, "Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emisional", Telaah Bisnis, Vol. 7, No. 1.
- Ribinson. 2004. *Perencanaan Pembangunan Wilayah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Schaufeli, Wilmar & Arnold Bekker. 2004. *UWES. Utrecht Work Engagement scale preliminary manual Version 1.1*. Netherland: Information Age Publishing
- Sekaran, Uma. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Setyo Budiari Giarto. 2018. *Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan dan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi di PT. Solusky Yogyakarta*.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Tsawuf, R&D)*, (Bandung: Alfabeta. 2013).
- Susilo, D. 2014. *Jurnalisme Tidak Peka Gender: Studi Analisis Wacana Pemberitaan Perempuan Oleh Media Online Tribunnews.com In R. Ida (Ed)*. Prosiding Post-Graduate Rountable Universitas Airlangga Surabaya 2014, 6 Desember 2014: 17-25.
- Susilo, H. *Konsep dan Peran Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (2014). Retrieved April 1, 2016 from <http://herususilofia.lecture.ub.ac.id/2014/10/konsepdan-peran-pengembangan-sumber-dayamanusia.htm>
- Soemarso, S. 2004. *Akuntansi Suatu Pengantar. Edisi Lima*. Salemba Empat. Jakarta.
- Tika, P.M. 2008. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tutik, nurbiyati. 2014. *pengaruh quality of worklife terhadap kinerja pegawai dengan disiplin dan kepuasan kerja sebagai variable intervening*.



e – Jurnal Riset Manajemen **PRODI MANAJEMEN**
Fakultas Ekonomi Unisma
website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)

Muhammad Mufti Hadzar Al Hawasyi *) Adalah Alumnus FEB UNISMA
Hadi Sunaryo **) Adalah Dosen Tetap FEB UNISMA
M. Khoirul ABS *) Adalah Dosen Tetap FEB UNISMA**